Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale,, n. 239 del 13 ottobre 2007 - Serie generale

Spediz. abb. post. 45% - art. 2, comma 20/b
Legge 23-12-1996, n. 662 - Filiale di Roma

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA **Roma - Sabato, 13 ottobre 2007** SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI NON FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE LEGGI E DECRETI - VIA ARENULA 70 - 00186 ROMA
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10 - 00198 ROMA - CENTRALINO 06 85081

AVVISO AGLI ABBONATI

Dall'8 ottobre vengono resi noti nelle ultime pagine della *Gazzetta Ufficiale* i canoni di abbonamento per l'anno 2008. Contemporaneamente sono state spedite le offerte di rinnovo agli abbonati, complete di bollettini postali premarcati *(di colore rosso)* per la conferma dell'abbonamento stesso. Si pregano i signori abbonati di far uso di tali bollettini e di utilizzare invece quelli prestampati di colore nero solo per segnalare eventuali variazioni.

Si rammenta che la campagna di abbonamento avrà termine il 26 gennaio 2008 e che la sospensione degli invii agli abbonati, che entro tale data non avranno corrisposto i relativi canoni, avrà effetto dal 24 febbraio 2008.

Si pregano comunque gli abbonati che non intendano effettuare il rinnovo per il 2008 di darne comunicazione via fax al Settore Gestione *Gazzetta Ufficiale* (n. 06-8508-2520) ovvero al proprio fornitore.

N. 205

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale non dirigente del comparto enti pubblici non economici per il quadriennio normativo 2006-2009 e per il biennio economico 2006-2007.

SOMMARIO

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

ESTRATTI, SUNTI E COMUNICATI

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale non dirigente del comparto enti pubblici non economici per il quadriennio normativo 2006-2009 e per il biennio economico 2006-2007.

In data 1° ottobre 2007 alle ore 12,00 ha avuto luogo l'incontro tra:

L'ARAN: nella persona del Presidente avv. *Massimo Massella Ducci Teri* e le seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali:

Organizzazioni Sindacli	Confederazioni Sindacali
CGIL/FP (firmato)	CGIL (firmato)
CISL/FPS (firmato)	CISL (firmato)
UIL/PA (firmato)	UIL (firmato)
CSA DI CISAL/FIALP (fialp/cisal-usppi/cuspp-cisas/epne-confail-confil parastato)	CISAL
RDB PI	RDB CUB

Al termine della riunione, le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale non dirigente del comparto degli enti pubblici non economici per il quadriennio normativo 2006-2009 e per il biennio economico 2006-2007.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO AL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMPARTO ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2006-2009 E BIENNIO ECONOMICO 2006-2007.

Titolo I

DISPOSIZIONI GENERALI

Capo I

Art. 1.

Campo di applicazione

1. Il presente Contratto collettivo nazionale si applica a tutto il personale - esclusi i dirigenti ed i professionisti, anche medici, già appartenenti alla X qualifica funzionale - con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, dipendente da tutti gli enti del comparto indicati all'art. 4, del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva dell'11 giugno 2007.

2. Al personale del comparto, soggetto a mobilità in conseguenza di provvedimenti di ristrutturazione organizzativa degli enti, di esternalizzazione oppure di processi di privatizzazione, si applica il presente contratto sino al definitivo inquadramento contrattuale nella nuova amministrazione, ente o altra persona giuridica di diritto pubblico o privato, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

3. Nella provincia autonoma di Bolzano il presente CCNL può essere integrato ai sensi del decreto legislativo 9 settembre 1997, n. 354 per le materie ivi previste.

4. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come decreto legislativo n. 165 del 2001.

Art. 2.

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2006 - 31 dicembre 2009, per la parte normativa ed è valido dal 1° gennaio 2006 fino al 31 dicembre 2007, per la parte economica.

2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza degli enti interessati con idonea pubblicità da parte dell'ARAN.

3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dagli enti destinatari entro 30 giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.

4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo. Resta altresì fermo quanto previsto dall'art. 48, comma 3 del decreto legislativo n. 165/2001.

5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto o a tre mesi dalla data di presentazione delle piattaforme, se successiva, ai dipendenti del comparto sarà corrisposta la relativa indennità secondo le scadenze stabilite dall'Accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993. Per l'erogazione di detta indennità si applica la procedura di cui agli articoli 47 e 48, comma 1, del decreto legislativo 165 del 2001.

7. In sede di rinnovo biennale, per la determinazione della parte economica da corrispondere, ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall'Accordo del 23 luglio 1993, di cui al comma 6.

Titolo II

RELAZIONI SINDACALI

Capo I

Art. 3.

Relazioni sindacali

1. Si conferma il sistema delle relazioni sindacali previsto dal CCNL del 16 febbraio 1999, con le modifiche ed integrazioni previste nel Titolo II del CCNL del 9 ottobre 2003 e con le ulteriori modifiche ed integrazioni riportate ai seguenti articoli.

Art. 4.

Modifiche al sistema delle relazioni sindacali

1. All'art. 6, lettera *A)* Informazione, comma 2, punto A del CCNL del 16 febbraio 1999, la lettera *l)*, introdotta dall'art. 6 del CCNL 9 ottobre 2003, è sostituita dalla seguente:

«*l)* programma dell'organo di vertice sui processi di esternalizzazione e reinternalizzazione, anche in relazione alle ricadute occupazionali derivanti dai medesimi processi o dal ricorso ad altre forme di rapporto di lavoro atipico».

2. All'art. 6, lettera *A)* Informazione, comma 2, punto A del CCNL del 16 febbraio 1999, dopo la lettera *l)*, è aggiunta la seguente lettera:

«*m)* obiettivi e modalità attuative del piano operativo predisposto dagli organi preposti alla gestione in relazione ai processi di esternalizzazione delle attività e dei servizi propri dell'ente, nonché dei processi di reinternalizzazione di quelle istituzionali affidate all'esterno».

3. All'art. 6, lettera *B)* Concertazione, comma 1, punto A, del CCNL del 16 febbraio 1999, dopo la lettera *c)*, è aggiunta la seguente lettera:

«*d)* gli obiettivi e le modalità attuative del piano operativo, anche con riferimento all'economicità, all'efficacia ed alle professionalità necessarie, in relazione ai processi di esternalizzazione delle attività e dei servizi propri dell'ente, nonché ai processi di reinternalizzazione di quelle istituzionali affidate all'esterno.».

4. All'art. 4, comma 3, lettera A) del CCNL del 16 febbraio 1999 è aggiunto il seguente ulteriore alinea:

«- le implicazioni sul rapporto di lavoro dei piani operativi di esternalizzazione delle attività e dei servizi propri dell'ente, nonché di reinternalizzazione di quelle istituzionali affidate all'esterno».

5. All'art. 7 (Comitato pari opportunità), del CCNL del 16 febbraio 1999, il comma 1 è sostituito dai seguenti commi:

«1. Gli enti, ai sensi dell'art. 57 del decreto legislativo n. 165 del 2001, di concerto con le organizzazioni sindacali di cui all'art. 8, comma 1, del CCNL del 16 febbraio 1999, promuovono, anche in relazione alle modalità contenute nel decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) la predisposizione di piani di azioni positive, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono di fatto, la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne ed uomini.

1-*bis*. In tale ambito, i Comitati per le pari opportunità, istituiti presso ciascun ente, nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 6, lettera *d)*, svolgono i seguenti compiti:

a) raccolta dei dati relativi alle materie di propria competenza, che l'ente è tenuto a fornire;

b) formulazione di proposte in ordine ai medesimi temi anche ai fini della contrattazione integrativa di cui all'art. 4, comma 3, lettera A);

c) promozione di iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive ai sensi del decreto legislativo dell'11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna);

d) promozione di analisi di bilancio che mettano in evidenza le voci finalizzate alle esigenze delle donne e di quelle degli uomini, redigendo, ad esempio, un bilancio di genere, come previsto dalla "Direttiva sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche" emanata dal Ministro per le riforme e le innovazioni nella Pubblica amministrazione di concerto con la Ministra per i diritti e le pari opportunità in data 24 maggio 2007;

e) diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti.

1-*ter*. Ai fini del comma 1-*bis* gli enti, secondo quanto indicato dalla Direttiva di cui al comma 1-*bis*, lettera *d)*, evidenziano nei propri bilanci annuali le attività e le risorse destinate all'attuazione della Direttiva stessa.».

6. La quota minima di risorse da destinare alla contrattazione a livello di struttura periferica, ai sensi dell'art. 5, comma 1 del CCNL del 9 ottobre 2003, è elevata al 20% L'incremento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi erogati presso le strutture periferiche, in correlazione con l'utilizzo delle predette risorse, è accertato attraverso strumenti di verifica anche basati sul grado di soddisfazione dell'utenza e sulla adozione e pubblicizzazione delle carte di servizio, in coerenza con le previsioni di cui all'art. 25.

TITOLO III

SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Capo I

PREMESSA

Art. 5.

Obiettivi e finalità

1. Il nuovo sistema di classificazione del personale, in continuità con il previgente sistema introdotto dal CCNL del 16 febbraio 1999 e con i princìpi dello stesso sistema di cui all'art. 10 del CCNL del 9 ottobre 2003, persegue l'obiettivo di un ulteriore sviluppo del modello organizzativo degli enti del comparto, secondo i princìpi della flessibilità organizzativa e dell'accrescimento continuo delle competenze professionali.

2. Gli obiettivi di pieno riconoscimento della professionalità dei dipendenti e della qualità delle prestazioni lavorative individuali richiedono l'impegno delle parti al fine di definire un sistema di classificazione professionale che, in un quadro di coerenza con le funzioni proprie degli enti del comparto, assuma le caratteristiche di efficace strumento di supporto e di impulso dei processi di innovazione.

3. Il nuovo sistema di classificazione del personale si basa sui seguenti princìpi:

a) valorizzazione delle professionalità interne per garantire prestazioni di elevata qualità;

b) flessibilità nella gestione delle risorse umane in correlazione con l'effettivo sviluppo professionale.

4. Coerentemente con tali finalità, un ruolo primario è attribuito alla formazione continua ed alle altre azioni di sviluppo delle competenze professionali, le quali, attraverso una serie organica ed articolata di interventi, costituiscono un fondamentale fattore di affermazione di una nuova cultura organizzativa e gestionale.

5. Il presente titolo sostituisce e disapplica la parte seconda del CCNL del 16 febbraio 1999 sul sistema di classificazione del personale, nonché l'art. 24 del medesimo CCNL.

Capo II

CLASSIFICAZIONE

Art. 6.

Aree e profili professionali

1. Il sistema di classificazione del personale, improntato a criteri di flessibilità correlati alle esigenze connesse ai nuovi modelli organizzativi degli enti, è articolato nelle aree A, B e C.

2. Le aree sono individuate mediante le declaratorie che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento nell'area medesima. Le stesse corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative, secondo quanto previsto dall'allegato A) del presente CCNL.

3. Nelle aree è previsto un unico accesso dall'esterno nel livello economico iniziale dell'area.

4. I profili, collocati nelle aree A, B e C secondo le caratteristiche professionali di base indicate nell'allegato A), descrivono i contenuti professionali delle attribuzioni proprie dell'area di appartenenza.

5. Nel sistema di classificazione, la definizione dei profili si configura come risorsa organizzativa preordinata ad una gestione più flessibile e razionale del personale nonché a garantire una migliore corrispondenza delle prestazioni lavorative dei dipendenti agli obiettivi degli enti.

6. Ai sensi dell'art. 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001, ogni dipendente è tenuto a svolgere tutte le mansioni considerate equivalenti all'interno della medesima area, fatte salve quelle per il cui espletamento siano richieste specifiche abilitazioni professionali.

7. Nulla è innovato per quanto attiene al personale con qualifica di Ispettore generale e di Direttore di divisione.

Art. 7.

Clausola di primo inquadramento nel nuovo sistema

1. Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente CCNL è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data, mediante il riconoscimento - all'interno di ciascuna area - della posizione già conseguita nel sistema di provenienza e con la collocazione nel livello economico corrispondente secondo l'allegata tabella A.

2. Nel caso in cui siano tuttora in corso le procedure per le selezioni secondo il previgente sistema di classificazione, il primo inquadramento avviene secondo la posizione ricoperta dal dipendente alla data di entrata in vigore del presente contratto e, successivamente, conclusa la procedura, si provvede ad un nuovo inquadramento del dipendente stesso che avverrà, nel rispetto della predetta procedura, con le medesime modalità indicate al comma 1.

3. Tutte le procedure per i passaggi all'interno del sistema di classificazione già programmate, concordate o attivate sulla base del precedente CCNL del 16 febbraio 1999, sono portate a compimento, con le modalità di finanziamento previste da tale contratto, secondo i criteri già stabiliti in contrattazione integrativa.

4. Gli enti comunicano per iscritto al dipendente interessato il nuovo inquadramento conseguito, ai sensi del presente articolo, con le modalità di cui all'art. 15, comma 3.

5. Ferme rimanendo le dotazioni organiche complessive di ciascun'area, sono riportati nelle nuove aree i contingenti delle originarie posizioni economiche di cui al previgente sistema di classificazione.

Art. 8.

Istituzione di profili professionali

1. Gli enti, in relazione alle proprie necessità organizzative, istituiscono i profili professionali, previa contrattazione integrativa di livello nazionale o di sede unica, ai sensi dell'art. 4, comma 3, lettera *A)* del CCNL del 16 febbraio 1999.

2. Ai fini della definizione dei profili professionali, si tiene conto dei seguenti criteri:

a) costituzione di profili che comprendano, al proprio interno, competenze professionali comuni, applicabili ad una gamma di attività differenziate;

b) semplificazione dei contenuti professionali attraverso l'utilizzazione di formulazioni ampie ed esaustive che evitino descrizioni dei compiti analitiche o dettagliate;

c) attualizzazione dei contenuti professionali in relazione al nuovo sistema di classificazione e ai processi di innovazione degli enti ed alle nuove tecnologie adottate.

3. Nei casi di istituzione di nuovi profili, sono definiti altresì i criteri per il passaggio dei dipendenti agli stessi, fermo restando il livello economico acquisito.

Art. 9.

Mansioni superiori nel nuovo sistema classificatorio

1. Il presente articolo completa la disciplina delle mansioni prevista dall'art. 52, commi 2, 3 e 4, del decreto legislativo n. 165/2001, per la parte demandata alla contrattazione.

2. Nell'ambito del nuovo sistema di classificazione del personale previsto dal presente contratto, si considerano «mansioni immediatamente superiori» quelle proprie dell'area immediatamente superiore.

3. Il conferimento delle mansioni superiori di cui al comma 2 avviene nei seguenti casi :

a) nel caso di vacanza di posto in organico, per non più di sei mesi, prorogabili fino a dodici qualora siano state avviate le procedure per la copertura del posto vacante, anche mediante le progressioni tra le aree di cui all'art. 14;

b) nel caso di sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, per la durata dell'assenza. Non rientra nella previsione l'ipotesi di assenza per ferie del titolare.

4. Il conferimento delle mansioni superiori di cui ai commi precedenti è comunicato per iscritto al dipendente incaricato, mediante le procedure stabilite da ciascun ente secondo i propri ordinamenti e nel rispetto di quanto previsto dalle vigente normativa in materia, sulla base di criteri, coerenti con la propria organizzazione, da definire non oltre tre mesi dall'entrata in vigore del presente contratto, che tengano conto del contenuto professionale delle mansioni da conferire, sentite le Organizzazioni sindacali di cui all'art. 8, comma 1 del CCNL del 16 febbraio 1999. La disciplina delle mansioni superiori, come integrata dal presente articolo, trova applicazione dalla data di definizione dei predetti criteri.

5. Il dipendente assegnato alle mansioni superiori come definite al comma 2 ha diritto al trattamento economico previsto per il livello economico iniziale dell'area corrispondente alle mansioni conseguentemente esercitate, fermo rimanendo quanto percepito a titolo di retribuzione individuale di anzianità. Per il periodo di conferimento delle mansioni superiori, cessa di essere corrisposto il differenziale tra livello economico acquisito e livello economico iniziale dell'area di appartenenza. In relazione a tale differenziale, si applica quanto previsto dall'art. 36, comma 3.

6. Per quanto non previsto dal presente articolo, resta ferma la disciplina dell'art. 52 del decreto legislativo n. 165/2001.

Capo III

ACCESSO DALL'ESTERNO

Art. 10.

Modalità per l'accesso dall'esterno

1. Il reclutamento del personale avviene con le modalità previste dalle vigente normativa in materia di assunzioni nelle amministrazioni pubbliche, con garanzia di adeguate percentuali di accesso dall'esterno.

2. In considerazione di quanto previsto dal comma 1, gli enti sono tenuti a riservare all'accesso dall'esterno una quota delle vacanze organiche pari al 50% dei posti disponibili, nel rispetto delle disposizioni di legge nel tempo vigenti.

3. L'accesso dall'esterno alle aree del presente sistema di classificazione avviene nel livello economico iniziale di ciascuna area e con i requisiti indicati nell'allegato A).

4. Al personale assunto dall'esterno è attribuito il trattamento economico iniziale previsto per l'area di assunzione.

Capo IV

PROGRESSIONI

Art. 11.

Progressioni all'interno del sistema di classificazione

1. Nell'ambito del nuovo sistema di classificazione sono possibili:

a) sviluppi economici all'interno delle aree:

si realizzano mediante progressione economica all'interno delle aree attraverso la previsione, dopo il trattamento tabellare iniziale dell'area, di successivi livelli economici, secondo la disciplina di cui agli articoli 12 e 13;

b) progressioni tra le aree:

si realizzano mediante passaggio dall'area sottostante al livello economico iniziale dell'area immediatamente superiore nel rispetto dell'art. 10.

Art. 12.

Sviluppi economici all'interno delle aree

1. Le parti si danno atto che, alla maggiore flessibilità del sistema di classificazione del personale, deve corrispondere, all'interno delle singole aree, un articolato sistema di sviluppo economico correlato al maggior grado di capacità professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e del profilo di appartenenza.

2. Nell'ambito dell'area, lo sviluppo economico si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento economico iniziale, di successivi livelli economici, i cui valori annui, comprensivi degli incrementi di cui all'art. 33, sono stabiliti nell'allegata tabella F.

3. I criteri e le procedure per lo sviluppo economico sono definiti nel contratto integrativo di livello nazionale o di sede unica, nel rispetto dei criteri generali previsti dall'art. 13.

4. Il numero dei passaggi è stabilito in funzione delle risorse certe e stabili esistenti e disponibili nel fondo di cui all'art. 36, comma 1, destinate dalla contrattazione integrativa nazionale o di sede unica.

Art. 13.

Criteri e procedure per gli sviluppi economici all'interno delle aree

1. Gli sviluppi economici di cui all'art. 12 sono effettuati secondo i criteri e le procedure di cui al presente articolo, integrabili nella contrattazione integrativa di livello nazionale o di sede unica.

2. I passaggi da un livello economico a quello immediatamente successivo avvengono con decorrenza fissa dal 1° gennaio di ciascun anno per tutti i lavoratori, ivi compresi quelli incaricati di posizione organizzativa o di elevata professionalità.

3. I passaggi ai livelli economici successivi a quello iniziale avvengono sulla base dei seguenti criteri oggettivi di selezione che prendono in considerazione:

- il livello di esperienza maturato e delle competenze professionali acquisite;

- i titoli culturali e professionali posseduti;

- specifici percorsi formativi e di apprendimento professionale con valutazione finale dell'arricchimento professionale, conseguito; ove gli enti non garantiscano la formazione a tutto il personale interessato alla selezione, il presente criterio non può essere utilizzato.

4. I criteri di cui al comma 3 - integrabili nella contrattazione integrativa di livello nazionale o di sede unica - sono equamente valutati, sulla base di valori percentuali da definirsi a tale livello e sono tra loro combinati e ponderati in modo da evitare l'identificazione della esperienza professionale con il solo tempo di permanenza nei livelli economici, nonché la prevalenza dell'uno sull'altro e in modo da garantire una effettiva selettività dei criteri di scelta del personale cui riconoscere lo sviluppo economico.

5. Non possono partecipare ai passaggi di cui al presente articolo i dipendenti che abbiano avuto, negli ultimi due anni, provvedimenti disciplinari, con esclusione di quelli previsti dall'art. 16, comma 4, (Codice disciplinare) del CCNL del 9 ottobre 2003, ovvero i dipendenti interessati da misure cautelari di sospensione dal servizio, per la durata della sospensione, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.

Art. 14.

Principi e criteri generali per le progressioni tra le aree

1. I passaggi da un'area al livello economico iniziale di quella immediatamente superiore avvengono nel rispetto dei seguenti princìpi:

a) criteri di selezione previsti dalla vigente normativa in materia di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni;

b) valutazione ponderata di tutti i titoli presentati dai candidati, in relazione alle peculiarità professionali che caratterizzano l'area e il profilo professionale cui si riferisce la selezione.

2. I passaggi di cui al comma 1 sono realizzati nei limiti dei posti a tal fine individuati e si attuano mediante procedure selettive interne aperte alla partecipazione dei dipendenti in possesso dei requisiti e dei titoli, culturali e professionali, previsti per l'accesso al profilo professionale cui si riferisce la selezione.

3. Nelle procedure selettive interne di cui al comma 2, assumono particolare rilievo le prove volte ad accertare l'idoneità del dipendente, ai fini dello svolgimento delle funzioni di livello supe-

riore correlate all'area ed al profilo professionale per cui è effettuata la selezione. Sono inoltre valutati le competenze professionali acquisite, anche a seguito di specifici percorsi formativi conclusi con valutazione finale dell'arricchimento professionale conseguito, il livello di esperienza professionale maturato, lo svolgimento di prestazioni qualificate e di particolare rilievo, gli ulteriori titoli di servizio e culturali posseduti oltre quelli richiesti per la partecipazione alle selezioni. L'anzianità di servizio non assume valenza preponderante.

4. I passaggi di cui al presente articolo sono attuati e finanziati dagli enti sulla base della programmazione dei fabbisogni, nel rispetto delle disposizioni di legge.

5. Non possono partecipare alle selezioni i dipendenti che, negli ultimi due anni, siano stati interessati da provvedimenti disciplinari, con esclusione di quelli previsti dall'art. 16, comma 4 (Codice disciplinare), del CCNL del 9 ottobre 2003, ovvero da misure cautelari di sospensione dal servizio, per la durata della sospensione, salvo che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.

Art. 15.

Procedure e criteri per le progressioni tra le aree

1. Le procedure e i criteri relativi alle selezioni per le progressioni tra le aree sono individuati dagli enti, previa concertazione con i soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 1 del CCNL del 16 febbraio 1999. Essi sono improntati a princìpi di imparzialità, trasparenza, tempestività, economicità e celerità di espletamento, secondo le vigenti disposizioni.

2. Al dipendente viene attribuito il trattamento economico iniziale della nuova area conseguito per effetto della progressione.

3. Gli enti comunicano per iscritto al dipendente interessato il nuovo inquadramento conseguito, nonché le eventuali modifiche del rapporto di lavoro ad esso correlate, ai sensi del decreto legislativo n. 152/1997.

Capo V

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 16.

Posizioni organizzative

1. Nell'ambito del nuovo sistema di classificazione di cui al presente titolo è riproposta, nel presente articolo e nell'art. 17, la disciplina in materia di posizioni organizzative già prevista dagli articoli 17 e 18 del CCNL del 16 febbraio 1999.

2. Nell'ambito dell'area C gli enti, sulla base dei propri ordinamenti ed in relazione alle esigenze di servizio, possono conferire ai dipendenti ivi inseriti incarichi che, pur rientrando nell'ambito delle funzioni di appartenenza, richiedano lo svolgimento di compiti di elevata responsabilità, che comportano l'attribuzione di una specifica indennità di posizione organizzativa.

3. Le posizioni organizzative di cui al punto precedente possono riguardare settori che richiedono l'esercizio di:

- funzioni di direzione di unità organizzativa, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa;

- attività - ivi comprese quelle informatiche - con contenuti di alta professionalità o richiedenti specializzazioni correlate al possesso di titoli universitari e/o di adeguati titoli connessi all'esercizio delle relative funzioni;

- attività di staff e/o di studio, di ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo, caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza.

4. I valori minimi e massimi dell'indennità di cui al comma 1 sono ricompresi tra un minimo di Euro 1.032,91 ed un massimo di Euro 2.582,28 annui lordi per 13 mensilità in relazione alle risorse disponibili nei fondi di cui all'art. 36.

Art. 17.

Conferimento e revoca delle posizioni organizzative

1. Gli incarichi sono conferiti dai dirigenti con atto scritto e motivato, tenendo conto dei requisiti culturali, delle attitudini e delle capacità professionali dei dipendenti in relazione alle caratteristiche dei programmi da realizzare.

2. Gli incarichi possono essere revocati con atto scritto e motivato, prima della scadenza, a seguito di:

- inosservanza delle direttive contenute nell'atto di conferimento;

- intervenuti mutamenti organizzativi;

- accertamento di risultati negativi;

- violazione di obblighi che diano luogo a sanzioni disciplinari ad esclusione di quelli previsti all'art. 16, comma 4 del CCNL del 9 ottobre 2003 (codice disciplinare) ovvero i dipendenti interessati da misure cautelari di sospensione dal servizio, per la durata della sospensione, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.

4. La revoca dell'incarico comporta la perdita della indennità di posizione e la riassegnazione del dipendente alle funzioni del profilo professionale di appartenenza.

5. La valutazione dei risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati conferiti gli incarichi avviene di norma con cadenza annuale in base a criteri e procedure definite preventivamente da ciascun ente.

Capo VI

INNOVAZIONE DEI MODELLI ORGANIZZATIVI

Art. 18.

Incarichi di elevata professionalità

1. Al fine di migliorare la qualità dei servizi erogati, gli enti possono avviare, previa contrattazione integrativa di cui all'art. 4, comma 3, lettera *A)*, ultimo periodo, progetti di innovazione organizzativa e di valorizzazione professionale finalizzati alla ulteriore evoluzione dei modelli organizzativi e gestionali in atto, attraverso il rafforzamento della direzione per obiettivi e della responsabilità orientata al risultato, la valorizzazione di competenze professionali elevate e specialistiche, la razionalizzazione delle risorse, in connessione con le iniziative e le attività attivate ai sensi dell'art. 23 e dell'art. 26.

2. Al fine di realizzare i progetti di cui al comma 1, gli enti, individuano, secondo criteri di semplificazione e razionalizzazione organizzativa, posizioni di lavoro di rilevante interesse per il conseguimento dei propri obiettivi strategici. Nell'ambito dei progetti di cui al comma 1 e con le modalità ivi previste, è individuato il numero complessivo delle posizioni, gli stanziamenti a carico del fondo per i trattamenti accessori di ente di cui all'art. 36, il numero ed il valore delle fasce, nonché la distribuzione delle predette posizioni all'interno di ciascuna fascia.

3. Per la copertura delle posizioni di lavoro di cui al comma 2, gli enti, sulla base dei rispettivi ordinamenti ed in relazione alle proprie

esigenze organizzative, possono conferire, a dipendenti appartenenti all'area C effettivamente in servizio, incarichi temporanei, aventi contenuto organizzativo o professionale, i quali, pur rientrando nell'ambito delle funzioni di appartenenza, richiedano lo svolgimento di compiti di alta professionalità e di elevata responsabilità. Gli incarichi di cui al presente comma non sono cumulabili con quelli di cui all'art. 17.

4. Gli incarichi di cui al comma 3 possono riguardare:

- funzioni di direzione e gestione di strutture organizzative complesse, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;

- funzioni di alta specializzazione, con contenuti di elevata professionalità, correlate al possesso di titoli universitari o post-universitari ed alla maturazione di un'adeguata esperienza professionale;

- funzioni di integrazione dei processi lavorativi, funzioni di staff ad elevato contenuto innovativo, funzioni ispettive e di vigilanza, caratterizzate da elevata professionalità ed esperienza, nei casi in cui le predette funzioni implichino una responsabilità ampia e diretta, con elevata autonomia e attività di coordinamento, sui processi affidati.

5. Ai fini di quanto previsto all'art. 20, comma 2, ciascun ente procede alla graduazione delle posizioni connesse con gli incarichi di cui al comma 4, in base a criteri generali adottati con proprio atto, previa concertazione con le organizzazioni sindacali di cui all'art. 8, comma 1 del CCNL del 16 febbraio 1999. Nella graduazione delle posizioni gli enti tengono conto, dei seguenti elementi, anche integrandoli con riferimento alle specifiche situazioni organizzative:

a) livello di autonomia e responsabilità della posizione, anche in relazione alla effettiva presenza di posizioni dirigenziali sovraordinate;

b) grado di specializzazione e di professionalità richiesta dalle funzioni affidate, anche tenuto conto della innovatività delle relative competenze professionali;

c) complessità e responsabilità delle funzioni attribuite;

d) entità del personale e delle risorse finanziarie, tecnologiche e strumentali direttamente gestite.

Art. 19.

Conferimento e revoca degli incarichi di elevata professionalità

1. Gli incarichi di elevata professionalità di cui all'art. 18 sono conferiti da ciascun ente, con atto scritto e motivato, per un periodo minimo di un anno e massimo di due, su proposta del dirigente responsabile, sulla base di appositi criteri generali definiti dagli enti, previa concertazione con le organizzazioni sindacali di cui all'art. 8, comma 1 del CCNL del 16 febbraio 1999. Gli incarichi possono essere rinnovati con le medesime formalità, tenendo conto degli esiti della valutazione di cui al comma 5.

2. I criteri di cui al comma 1 devono prioritariamente tenere conto delle più elevate conoscenze ed esperienze già maturate; devono inoltre considerare i requisiti culturali, le attitudini e le capacità professionali dei dipendenti, in relazione agli incarichi da affidare.

3. Gli incarichi di cui al presente articolo possono essere revocati con atto scritto e motivato, prima della scadenza, a seguito di:

a) inosservanza delle direttive contenute nell'atto di conferimento;

b) intervenuti mutamenti organizzativi;

c) accertamento di risultati negativi;

d) violazione di obblighi che diano luogo a sanzioni disciplinari ad esclusione di quelli previsti all'art. 16, comma 4 (codice disciplinare) del CCNL del 9 ottobre 2003 ovvero i dipendenti interessati da misure cautelari di sospensione dal servizio, per la durata della sospensione, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.

4. La revoca dell'incarico comporta la perdita delle retribuzioni di cui all'art. 20 e la restituzione del dipendente alle funzioni del profilo professionale di appartenenza, con decorrenza dalla revoca medesima.

5. La valutazione dei risultati conseguiti dai dipendenti, nell'ambito degli incarichi conferiti ai sensi del presente articolo, avviene con cadenza annuale, sulla base di criteri generali definiti dagli enti, previa concertazione con le organizzazioni sindacali di cui all'art. 8, comma 1 del CCNL del 16 febbraio 1999. La valutazione, in correlazione con le previsioni di cui agli articoli 24 e 25, ha per oggetto il miglioramento del servizio e delle prestazioni erogate, la razionalizzazione e l'ottimizzazione delle risorse e dei processi interni, la circolarità ed il costante aggiornamento dell'informazione, il raggiungimento degli obiettivi assegnati, sulla base di standard o parametri di riferimento che consentano di apprezzare i miglioramenti realizzati. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione, in relazione al livello dei risultati conseguiti, della retribuzione di risultato di cui all'art. 20.

6. In caso di valutazione negativa, gli enti, prima della sua definitiva formalizzazione, acquisiscono, in contraddittorio, le considerazioni del dipendente, anche assistito da un dirigente sindacale o da persona di sua fiducia.

7. Nel periodo di permanenza nell'incarico, il dipendente può partecipare alle selezioni per gli sviluppi economici di cui all'art. 12, secondo i criteri e le procedure di cui all'art. 13.

Art. 20.

Retribuzione di posizione e di risultato

1. Al dipendente cui sia conferito un incarico di elevata professionalità ai sensi dell'art. 18 compete, oltre al trattamento economico previsto per l'area di appartenenza, compreso il livello economico conseguito, una retribuzione di posizione, secondo la disciplina di cui ai commi seguenti.

2. La retribuzione di posizione di cui al comma 1 è stabilita da ciascun ente, con le modalità previste dall'art. 18, commi 1 e 2, sulla base della graduazione di cui all'art. 18, comma 5 e dei relativi criteri, definiti previa concertazione con le organizzazioni sindacali di cui all'art. 8, comma 1 del CCNL del 16 febbraio 1999.

3. I valori della retribuzione di posizione e le relative fasce sono compresi tra un minimo ed un massimo definiti dal CCNL. I predetti minimi e massimi saranno stabiliti dalla contrattazione nazionale di cui all'art. 21.

4. La valutazione positiva, con le modalità di cui all'art. 19, comma 5 e sulla base dei criteri ivi stabiliti, dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato. La predetta retribuzione è definita maggiorando la retribuzione di posizione di una misura percentuale variabile da un minimo ad un massimo. Tali minimi e massimi saranno definiti dalla medesima contrattazione nazionale di cui al comma 3. La retribuzione di risultato è corrisposta in relazione al livello dei risultati conseguiti, secondo i criteri generali definiti dalla contrattazione integrativa di cui all'art. 4, comma 3, lettera A) del CCNL del 16 febbraio 1999.

5. Le retribuzioni di posizione e di risultato assorbono tutte le competenze accessorie previste dalla vigente contrattazione collettiva nazionale, ivi compresi i compensi per il lavoro straordinario e per la produttività e le diverse tipologie di trattamenti indennitari.

6. Al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di cui al presente articolo si provvede con le modalità che saranno definite nella contrattazione collettiva nazionale di cui all'art. 21.

Art. 21.

Clausola di rinvio

1. Le disposizioni di cui al presente capo avranno applicazione a seguito della compiuta definizione, nel CCNL di cui all'art. 39, delle modalità di finanziamento dell'istituto, ivi compresi i valori minimi e massimi di cui all'art. 20, commi 3 e 4, nonché del livello contrattuale per l'individuazione del numero complessivo degli incarichi che gli enti potranno attribuire. Nell'ambito dello stesso CCNL, sono inoltre definite le integrazioni al sistema delle relazioni sindacali di cui all'art. 22, in coerenza con le disposizioni del presente capo. Tale fase completerà la materia al fine della sua applicazione.

2. Alla disciplina di cui al presente capo, saranno ricondotte le innovazioni dei modelli organizzativi già sperimentate dagli enti.

3. In considerazione dell'introduzione del nuovo sistema di classificazione del personale, le parti istituiscono una commissione paritetica Aran - Organizzazioni sindacali, al fine di verificare la congruità del numero dei livelli economici del citato nuovo sistema. La commissione concluderà i lavori in tempo utile per l'avvio della sessione negoziale di cui al comma 1 e, comunque, non oltre la vigenza contrattuale del presente CCNL.

Capo VII

RELAZIONI SINDACALI DEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

Art. 22.

Relazioni sindacali del sistema di classificazione

1. Nell'ambito del sistema di classificazione sono previsti i seguenti livelli di relazioni sindacali nelle materie sotto indicate:

A) contrattazione collettiva integrativa nazionale o di sede unica di cui all'art. 4, comma 3, lettera A) del CCNL del 16 febbraio 1999:

a) determinazione dei criteri generali per la definizione delle procedure per le selezioni ai sensi dell'art. 13;

b) individuazione dei profili professionali di cui all'art. 8;

B) informazione preventiva e concertazione di cui all'art. 6, lettera B) del CCNL del 16 febbraio 1999:

a) individuazione dei contingenti destinati alle selezioni interne ai sensi dell'art. 11;

b) determinazione dei criteri generali per la definizione delle procedure di selezione interna di cui all'art. 14;

c) criteri generali per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art. 17;

d) graduazione delle posizioni organizzative di cui all'art. 16, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;

e) criteri e le procedure di valutazione periodica delle attività svolte dai dipendenti investiti di incarichi di posizione organizzativa e le relative necessarie garanzie di contraddittorio.

TITOLO IV

RAPPORTO DI LAVORO

Capo I

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA QUALITÀ DEI SERVIZI

Art. 23.

Obiettivi di carattere generale

1. Al fine di potenziare ed incrementare la capacità di rispondere in modo sempre più mirato alle esigenze dei cittadini e dell'utenza, nonché di perseguire maggiori livelli di efficacia ed efficienza nell'erogazione dei servizi pubblici, gli enti, nell'ambito delle linee generali di indirizzo e del sistema delle relazioni sindacali, individuano idonei strumenti che consentono di valutare la qualità dell'attività svolta e dei servizi prestati per il perseguimento dei fini istituzionali degli stessi. A tal fine, sono potenziati i sistemi di misurazione, verifica ed incentivazione della qualità dei servizi e delle funzioni pubbliche, realizzando in particolare la più ampia valorizzazione della professionalità dei dipendenti.

2. L'ampliamento e la diffusione di metodi fondati sulla fissazione degli obiettivi e sulla misurazione dei risultati dell'azione amministrativa costituiscono la base dei processi di rinnovamento e riorganizzazione delle pubbliche amministrazioni.

3. La misurazione dei servizi erogati costituisce lo strumento con cui valutare il conseguimento degli obiettivi delle azioni amministrative, stabiliti sia in termini di realizzazioni sia con riguardo alla soddisfazione degli utenti e dei cittadini, anche mediante la pubblicizzazione di informazioni qualitativamente apprezzabili e di interesse per l'utenza sui risultati effettivamente conseguiti.

4. Considerata la stretta correlazione tra attività di misurazione e valutazione dei risultati organizzativi e l'apporto lavorativo collettivo ed individuale al raggiungimento degli stessi, le parti convengono sull'opportunità di definire adeguati meccanismi diretti a regolare ed indirizzare i comportamenti e le azioni delle amministrazioni al fine di verificare:

- all'esterno, l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa e la corrispondenza dei servizi pubblici erogati alla domanda e al grado di soddisfazione dell'utenza;

- all'interno, la qualità e i livelli delle prestazioni dei dipendenti, mediante idonei strumenti che valorizzino il merito, l'impegno e la produttività.

5. In tale contesto, la formazione costituisce il presupposto strategico e funzionale per la diffusione della cultura della misurazione, della soddisfazione dell'utenza e per l'introduzione di prassi gestionali innovative. Periodicamente saranno effettuate analisi e valutazioni delle prestazioni del personale, ai fini dell'individuazione dei fabbisogni formativi, orientate ai cambiamenti organizzativi e relazionali necessari per il miglioramento della qualità dei servizi.

Art. 24.

Valutazione dell'apporto individuale

1. La valutazione dei dipendenti è componente essenziale del rapporto di lavoro ed è finalizzata a valorizzare le competenze e le capacità di sviluppo professionale degli stessi, nonché a verificare il raggiungimento degli obiettivi prefissati, nel rispetto di quanto previsto dal vigente sistema delle relazioni sindacali. La valutazione dell'apporto individuale tiene conto dei parametri individuati ai sensi dell'art. 4, comma 2 del CCNL del 16 febbraio 1999 e di quanto previsto nei successivi commi.

2. Ai fini della valorizzazione delle competenze e delle capacità professionali, la valutazione, oltre che dei parametri individuati ai

sensi dell'art. 4, comma 2 del CCNL del 16 febbraio 1999, tiene conto, quale titolo aggiuntivo, nel rispetto del vigente sistema delle relazioni sindacali, del contributo fornito dal dipendente attraverso proposte ed iniziative innovative finalizzate, in un'ottica di miglioramento continuo dell'organizzazione, a razionalizzare i sistemi organizzativi e/o ad individuare soluzioni che consentano di far fronte a specifiche problematiche e/o a semplificare i processi di lavoro e/o a migliorare i servizi e le prestazioni erogate.

3. La valutazione, per le finalità di cui all'art. 25, comma 7, secondo alinea, deve comunque rispettare i seguenti princìpi:

- individuazione preventiva degli obiettivi da conseguire, delle prestazioni attese e dei relativi criteri di valutazione;

- verifiche periodiche, su iniziativa del dirigente, volte a valutare il conseguimento degli obiettivi, l'andamento delle prestazioni e gli eventuali scostamenti rispetto alle previsioni; di tali verifiche potrà essere redatto, congiuntamente al dipendente interessato, un verbale sintetico;

- verifica finale con la motivazione della valutazione dei risultati conseguiti;

- oggettività delle metodologie, trasparenza e pubblicità dei criteri usati e dei risultati;

- partecipazione dei valutati al procedimento;

- contraddittorio in caso di valutazione non positiva, da realizzarsi in tempi certi e congrui, anche con l'assistenza di un rappresentante sindacale.

4. I criteri di valutazione sono comunicati ai dipendenti prima dell'inizio dei relativi periodi di riferimento.

5. Al fine di valorizzare la capacità dei dipendenti ed il loro contributo alla efficienza dell'ente, il livello di professionalità conseguito e il grado di responsabilità esercitato, occorre tener presente:

- l'acquisizione di professionalità conseguente a percorsi formativi anche obbligatori, specificatamente attivati, oppure all'introduzione di tecniche innovative nei vari settori di attività o all'uso di nuove tecnologie;

- l'acquisizione di specifiche esperienze lavorative in relazione all'organizzazione dell'ente, quali ad esempio, l'esperienza maturata in altri settori di attività o l'impiego in strutture che hanno un rapporto diretto con i cittadini.

Tali criteri sono integrabili in relazione agli specifici modelli organizzativi e gestionali adottati in ciascun ente.

Art. 25.

Politiche di incentivazione della produttività

1. Al fine del miglioramento dei servizi, i dirigenti responsabili degli uffici, entro il 30 novembre, formulano, in relazione alle risorse finanziarie e strumentali assegnate, proposte di progetti-obiettivo, di piani di lavoro e di altre iniziative, anche pluriennali, finalizzate al miglioramento organizzativo e gestionale con particolare riferimento a quelli rivolti all'utenza, tenendo presente i risultati conseguiti nell'anno precedente, nell'ottica di un progressivo miglioramento dell'attività degli enti. Le materie di cui al presente comma sono oggetto di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 4, comma 3, punto A, ultimo periodo del CCNL del 16 febbraio 1999, come confermato dall'art. 3 del CCNL 9 ottobre 2003. La contrattazione viene avviata entro il 31 dicembre dell'anno che precede il periodo di riferimento e si svolge secondo quanto previsto dall'art. 4 del CCNL del 16 febbraio 1999 e dall'art. 4 del CCNL del 9 ottobre 2003.

2. Gli obiettivi ed i programmi di incremento della produttività di cui al comma 1 sono prioritariamente orientati al conseguimento dei seguenti risultati:

a) il potenziamento dei servizi che assumono particolare valore per la collettività e l'utenza attraverso il miglioramento delle prestazioni collettive e individuali;

b) l'ottimizzazione delle condizioni di fruibilità delle prestazioni e dell'utilizzo dei servizi da attuarsi anche attraverso l'ampliamento degli orari di apertura al pubblico e la riduzione dei tempi di attesa, nonché, in generale, dei tempi di svolgimento delle attività;

c) l'accelerazione e semplificazione delle procedure anche nelle attività interne, amministrative e di supporto;

d) la maggiore attenzione all'utenza da conseguire mediante il miglioramento qualitativo dei servizi e delle modalità relazionali con il pubblico, nonché l'adozione e la necessaria pubblicizzazione della carta dei servizi, rendendone obbligatoria la comunicazione all'utenza e l'affissione in tutti i luoghi di accesso al pubblico;

e) il conseguimento di obiettivi di ottimizzazione delle risorse e dei processi interni.

3. Il dirigente, sulla base di criteri definiti dalla contrattazione integrativa, adibisce i dipendenti alle iniziative e ai progetti di cui ai commi precedenti in relazione alla loro collocazione organizzativa e professionale e alla funzionalità della partecipazione degli stessi ai singoli progetti ed obiettivi, indirizzando, attraverso il coinvolgimento e la responsabilizzazione, l'attività dei dipendenti medesimi al raggiungimento dei risultati attesi. In relazione ai progetti il dirigente attribuisce gli obiettivi individuali e collettivi, assicurando la conoscenza degli stessi da parte di ciascun dipendente.

4. La contrattazione integrativa definisce la graduazione dei compensi incentivanti la produttività collettiva ed individuale in relazione alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

5. I criteri per l'erogazione delle componenti accessorie correlate ai risultati da attribuire ai dipendenti di ciascun ufficio, dopo avere verificato il grado di raggiungimento degli obiettivi attribuiti, sono definiti dalla contrattazione integrativa secondo le modalità di cui all'art. 4 del CCNL del 16 febbraio 1999, garantendo adeguate risorse per il conseguimento di obiettivi di efficienza; si conferma il rafforzamento del collegamento tra componenti premiali e prestazioni rese.

6. I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori in un'unica soluzione a conclusione del periodico processo di verifica dei risultati oppure in base a successivi stati di avanzamento, sempre a seguito di verifica dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi predefiniti.

7. In via sperimentale, ai fini della realizzazione degli obiettivi di cui all'art. 23 e nell'ambito dell'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività collettiva e individuale per il miglioramento dei servizi, indicati dall'art. 32 del CCNL 16 febbraio 1999, la contrattazione integrativa prevede i seguenti criteri:

- grado di soddisfacimento dei cittadini e dell'utenza, registrato mediante rilevazioni ed indagini dirette: a tal fine sarà destinato il 35% delle risorse dei fondi per i trattamenti accessori di ente di cui all'art. 31, comma 1, lettera *c);*

- merito ed impegno individuale: a tal fine sarà destinato il 25% delle risorse dei fondi per i trattamenti accessori di ente di cui all'art. 31, comma 1, lettera *c)*, e quote dei risparmi di gestione sulle spese per il personale escluse, per queste ultime, quelle che norme contrattuali o di legge destinano ai fondi unici di ente.

8. L'incentivazione alla produttività deve tener conto del raggiungimento degli obiettivi e dei risultati, complessivamente concordati, di regola annualmente ed in via preventiva, dall'ente con i dirigenti responsabili delle strutture.

9. I compensi relativi alla produttività collettiva e individuale, di cui al presente articolo, poiché non sono attribuibili sulla base di

automatismi, devono essere correlati ad apprezzabili e significativi miglioramenti dei risultati dell'organizzazione e degli uffici, da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo rispetto a quello atteso dalla normale prestazione lavorativa.

10. I risultati raggiunti, per ciascun ente, in termini di maggiore produttività e di miglioramento del livello qualitativo e quantitativo dei servizi, mediante l'utilizzazione delle risorse di cui al presente articolo, sono oggetto di monitoraggio e valutazione da parte del competente servizio per il controllo interno.

11. Nell'ambito dell'attività dell'osservatorio sulla contrattazione integrativa istituito presso l'ARAN in relazione a quanto previsto dall'art. 46 del decreto legislativo n. 165 del 2001, dopo un anno di sperimentazione dei sistemi incentivanti di cui al presente articolo, sarà verificata la funzionalità e la corrispondenza degli stessi con gli obiettivi prefissati.

Capo II

FORMAZIONE

Art. 26.

Princìpi generali e finalità della formazione

1. Nel quadro evolutivo dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività degli enti.

2. Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane si evidenzia la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in formazione, in quanto leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento delle organizzazioni pubbliche.

3. L'accrescimento e l'aggiornamento delle competenze professionali sono perciò assunti dagli enti come metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle competenze, per favorire il consolidarsi di una nuova cultura gestionale improntata al risultato, per sviluppare l'autonomia e la capacità innovativa delle posizioni di più elevata responsabilità ed infine per orientare i percorsi di carriera di tutto il personale.

4. La formazione si configura, dunque, come un valore consolidato ed un metodo diffuso e condiviso atto a supportare le scelte strategiche adottate dagli enti, assumendo, altresì, rilevanza fondamentale nel quadro di una politica del personale improntata a dare motivazione, soddisfazione nel lavoro e riconoscimento degli apporti individuali.

5. La formazione rappresenta, altresì, la condizione ed il presupposto per le scelte innovative e le azioni di razionalizzazione e riprogettazione dei servizi, nell'ottica del miglioramento degli enti. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:

- valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti;

- assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;

- garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;

- favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;

- incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.

Art. 27.

Destinatari e procedure della formazione

1. L'attività formativa si realizza attraverso piani e programmi formativi, di addestramento, aggiornamento e qualificazione, secondo percorsi definiti in conformità delle linee di indirizzo concordate nell'ambito della contrattazione integrativa di cui all'art. 4, comma 3, lettera A, del CCNL 16 febbraio 1999. I suddetti piani e programmi, in coerenza con l'art. 7-*bis* del decreto legislativo n. 165/2001, sono definiti attraverso l'analisi dei fabbisogni formativi rilevati, in relazione alle innovazioni tecnologiche, organizzative e normative, ai processi di mobilità, ai processi di reclutamento di nuovo personale, ai programmi di sviluppo della qualità dei servizi, alle esigenze di accrescimento e sviluppo professionale, con particolare riferimento alla riqualificazione e progressione professionale del personale. Gli stessi piani e programmi individuano anche le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento regionali, nazionali o comunitari, nonché i soggetti esterni, tra quelli di cui al comma 6, che saranno coinvolti nella realizzazione delle attività programmate.

2. La formazione del personale di nuova assunzione viene effettuata mediante corsi teorico-pratici di intensità e durata coerente con le attività da svolgere, in base a programmi definiti dall'ente ai sensi del comma 1.

3. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Gli enti, compatibilmente con le esigenze organizzative connesse con l'organizzazione delle attività formative, favoriscono la partecipazione a successivi moduli formativi aventi il medesimo oggetto, dei dipendenti impossibilitati a partecipare per oggettivi impedimenti. L'impossibilità a partecipare deve, in ogni caso, essere tempestivamente comunicata con congruo anticipo. Il personale comandato o fuori ruolo effettua la propria formazione nelle amministrazioni di appartenenza, salvo per i corsi di cui al comma 4, lettera *b)*. I dipendenti comandati o fuori ruolo in servizio presso gli enti di nuova istituzione ovvero quelli provenienti dagli enti disciolti, in attesa del relativo inquadramento presso le amministrazioni di nuova destinazione, partecipano ai programmi di formazione di queste ultime.

4. I programmi definiscono quali iniziative abbiano carattere obbligatorio e quali facoltativo ed in particolare stabiliscono:

a) le attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso l'attribuzione di un apposito titolo, da parte dei soggetti che l'hanno attuata;

b) i corsi di aggiornamento finalizzati all'obiettivo di far conseguire ai dipendenti il più alto grado di operatività ed autonomia in relazione alle funzioni di assegnazione. Le iniziative devono tener conto, in particolare, dell'evoluzione delle normative e delle conoscenze riferite ai contesti di lavoro, delle caratteristiche tecnologiche ed organizzative degli stessi contesti, nonché delle innovazioni introdotte nell'utilizzo delle risorse umane, organizzative e tecnologiche;

c) i percorsi di qualificazione e di aggiornamento professionale con esame finale collegati alle progressioni dei dipendenti all'interno del sistema di classificazione, di cui al presente CCNL.

5. Per garantire l'obiettivo di una formazione permanente e diffusa, correlata agli specifici contesti di lavoro nonché a programmi di riqualificazione ad alto sviluppo informatico e tecnologico, la programmazione di cui al comma 1 definisce specifiche misure per realizzare iniziative di formazione a distanza che utilizzano tecnologie avanzate, nonché attività formative basate su metodologie innovative,

come ad esempio la formazione sul posto di lavoro, la formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), le comunità di apprendimento e le comunità di pratica.

6. Nell'attuazione dei programmi delle suddette attività formative, gli enti si avvalgono della collaborazione della agenzia per la formazione, degli istituti e delle scuole di formazione pubblici, delle università e di altri soggetti pubblici e società private specializzate nel settore. La predisposizione dei programmi concernenti sistemi informativi destinati al personale informatico è realizzata in conformità agli indirizzi ed alle direttive in materia emanate ai sensi dell'art. 7, lettera *e)* del decreto legislativo del 12 febbraio 1993, n. 39.

7. Gli enti possono assumere iniziative finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati, con altri enti del comparto, anche al fine di certificare lo sviluppo e la qualità degli standard dei processi formativi. Possono inoltre promuovere iniziative ed indagini di interesse comune, anche in riferimento al processo di informatizzazione della pubblica amministrazione ed alla realizzazione dei progetti promossi dal Ministero per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione.

8. Per garantire le attività formative di cui al presente articolo, gli enti utilizzano le risorse disponibili sulla base della direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 14/95 relativa alla formazione, nonché tutte le risorse allo scopo previste da specifiche norme di legge, quali, ad esempio, il decreto legislativo del 12 febbraio 1993, n. 39, ovvero da particolari disposizioni comunitarie.

9. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'ente è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico dello stesso ente.

10. I corsi sono tenuti, di norma, durante l'orario di lavoro. Qualora i corsi si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il trattamento di missione ed il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti. I corsi si svolgono, di regola, a livello regionale e/o territoriale secondo le esigenze organizzative, anche allo scopo di favorire la partecipazione dei dipendenti e nel rispetto dei principi di cui al comma 7.

11. Gli enti individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base di criteri generali definiti ai sensi dell'art. 4, comma 3. lettera A (Contrattazione collettiva integrativa) del CCNL del 16 febbraio 1999 e verificati ai sensi dell'art. 6, lettera A) (Sistema di partecipazione - Informazione) del medesimo CCNL, in relazione alle esigenze tecniche, organizzative e produttive dei vari uffici, nonché di riqualificazione professionale del personale in mobilità, tenendo conto anche delle attitudini personali e culturali degli interessati e garantendo a tutti pari opportunità di partecipazione, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 57, comma 1, lettera *c)* del decreto legislativo 165 del 2001.

12. Per le necessità formative riguardanti personale di elevata qualificazione ovvero relative a materie attinenti le specifiche mansioni svolte, i dipendenti direttamente interessati hanno la facoltà di frequentare su loro richiesta motivata, corsi specifici anche non previsti dai programmi delle amministrazioni, fruendo di permessi non retribuiti, ai sensi delle vigenti normative in materia.

13. Gli enti, di concerto con le organizzazioni sindacali di cui all'art. 8, comma 1, del CCNL del 16 febbraio 1999, possono costituire enti bilaterali per la formazione.

14. Fino alla costituzione degli enti bilaterali di cui al comma 13, continuano ad operare le commissioni bilaterali costituite nell'ambito delle forme di partecipazione di cui all'art. 6, lettera D del CCNL 16 febbraio 1999, ai sensi dell'art. 12, comma 8 del CCNL 9 ottobre 2003. Per le suddette commissioni, nel periodo in cui continuano ad operare, sono confermate le seguenti funzioni già attribuite dal citato comma 8:

a) acquisire dagli enti gli elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;

b) formulare proposte in materia di formazione ed aggiornamento del personale, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo, con particolare riferimento al comma 1;

c) effettuare il monitoraggio sulla attuazione dei programmi formativi e sulla utilizzazione delle risorse stanziate, anche con riferimento ai risultati della contrattazione integrativa.

15. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai processi di riorganizzazione e dall'utilizzo di fondi comunitari nonché di quelli ordinari nazionali e regionali. Le somme destinate alla formazione e non spese nell'esercizio finanziario di riferimento incrementano le risorse dell'esercizio successivo.

Art. 28.

Disapplicazioni

1. Le disposizioni di cui al presente capo sostituiscono e disapplicano l'art. 26 del CCNL del 16 febbraio 1999 e l'art. 12 del CCNL 9 ottobre 2003.

Capo III

NORME DISCIPLINARI

Art. 29.

Modifiche al sistema disciplinare definito nei precedenti CCNL

1. All'art. 16, comma 5 del CCNL del 9 ottobre 2003 «Codice disciplinare» la lettera *h)* e la lettera *n)* sono soppresse.

2. All'art. 16, comma 6 del CCNL del 9 ottobre 2003 «Codice disciplinare» sono aggiunte le seguenti lettere:

«*g)* fatti e comportamenti tesi all'elusione dei sistemi di rilevamento elettronico della presenza e dell'orario o manomissione dei fogli di presenza o delle risultanze anche cartacee degli stessi; tale sanzione si applica anche nei confronti di chi avalli, aiuti o permetta tali atti o comportamenti;

h) alterchi con ricorso a vie di fatto negli ambienti di lavoro, nei riguardi di altri dipendenti, di utenti o di terzi;

i) violazione di obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia comunque derivato grave danno all'amministrazione, agli utenti o ai terzi».

3. All'art. 17 del CCNL del 9 ottobre 2003 «Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale», i commi 6 e 7 sono sostituiti, rispettivamente, dai seguenti:

«6. In caso di sentenza irrevocabile di assoluzione si applica quanto previsto dall'art. 653 c.p.p. Ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni oppure qualora l'assoluzione sia motivata "perché il fatto non costituisce illecito penale" non escludendo quindi la rilevanza esclusivamente disciplinare del fatto ascritto, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.

7. In caso di proscioglimento perché il fatto non sussiste, ovvero perché l'imputato non lo ha commesso si applica quanto previsto dall'art. 653 c.p.p.; ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni oppure qualora il proscioglimento sia motivato "perché il fatto non costituisce reato"

non escludendo quindi la rilevanza esclusivamente disciplinare del fatto ascritto, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni».

4. All'art. 18 del CCNL del 9 ottobre 2003 »Sospensione cautelare in caso di procedimento penale» i commi 8, 9 e 10 sono sostituiti, rispettivamente, dai seguenti:

«8. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento, pronunciate con la formula 'il fatto non sussiste', 'non costituisce illecito penale' o 'l'imputato non lo ha commesso', quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi speciali o per prestazioni di carattere straordinario. Ove il giudizio disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'art. 17, comma 6, secondo periodo, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi e funzioni speciali o per prestazioni di carattere straordinario nonché i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato e a seguito della condanna penale.

10. Quando vi sia stata sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine la sospensione cautelare, dipendente dal procedimento penale, è revocata e il dipendente è riammesso in servizio, salvo che, per i reati che comportano l'applicazione delle sanzioni previste ai commi 7 e 8 dell'art. 16 del CCNL del 9 ottobre 2003, e salvo il caso in cui l'ente ritenga che la permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità dello stesso, a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivargli da parte dei cittadini e/o, comunque, per ragioni di opportunità e operatività dell'ente stesso. In tale caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Il procedimento disciplinare, comunque, se sospeso rimane tale sino all'esito del procedimento penale.»

Art. 30.

Disposizioni transitorie per i procedimenti disciplinari

1. I procedimenti disciplinari in corso alla data di stipulazione del presente contratto vanno portati a termine secondo le procedure vigenti alla data del loro inizio.

2. Alle infrazioni disciplinari accertate ai sensi del comma 1, si applicano - qualora più favorevoli - le sanzioni previste dall'art. 16 del CCNL del 9 ottobre 2003, senza le modifiche apportate dal presente contratto.

3. In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare di cui all'art. 16 del CCNL del 9 ottobre 2003 deve essere obbligatoriamente affisso in ogni posto di lavoro in luogo accessibile a tutti i dipendenti, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del presente CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della affissione.

4. Per le infrazioni disciplinari commesse nel periodo ricompreso tra la data di sottoscrizione del presente CCNL e quella di decorrenza della efficacia del codice disciplinare, trova applicazione quanto previsto dai commi 1 e 2.

Capo IV

Disposizioni finali in materia di rapporto di lavoro

Art. 31.

Integrazione alla disciplina sulla copertura assicurativa

1. Il presente articoloo integra l'art. 23 del CCNL del 14 febbraio 2001, in relazione alla stipula della copertura assicurativa ivi disciplinata.

2. Ai fini della stipula, gli enti possono associarsi in convenzione ovvero aderire ad una convenzione già esistente, nel rispetto della normativa vigente.

3. Ai fini della scelta della società di assicurazione gli enti possono indire una gara unica su tutte le coperture assicurative disciplinate dai CCNL.

4. Occorre in ogni caso prevedere la possibilità, per il personale interessato, di aumentare massimali e «area» di rischi coperta con versamento di una quota individuale.

Art. 32.

Disposizioni particolari

1. All'art. 21, comma 5, ultimo periodo del CCNL del 14 febbraio 2001, prima delle parole « Per le trasferte di durata non inferiore ad otto ore» è inserita la seguente frase:

«Per le trasferte di durata inferiore alle otto ore, il dipendente ha diritto al buono pasto, qualora abbia maturato, nella singola giornata lavorativa, i requisiti per l'attribuzione dello stesso, secondo la disciplina contrattuale prevista dall'accordo in materia sottoscritto il 24 aprile 1997».

2. All'art. 21, comma 7-*bis* del CCNL del 6 luglio 1995, aggiunto dall'art. 7, comma 1 del CCNL 14 febbraio 2001, alla fine del primo periodo, dopo le parole «struttura convenzionata», sono aggiunte le parole «ivi compresi i giorni di ricovero domiciliare, purché sostitutivi del ricovero ospedaliero».

Titolo V

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 33.

Stipendio tabellare

1. Gli stipendi tabellari stabiliti dall'art. 2, comma 2, tabella A, del CCNL dell'8 maggio 2006, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nell'allegata tabella B, con le decorrenze ivi stabilite.

2. Gli importi annui lordi degli stipendi tabellari, risultanti dall'applicazione del comma 1 sono rideterminati nelle misure ed alle decorrenze stabilite dalla allegata tabella C.

3. Gli incrementi di cui al comma 1 devono intendersi comprensivi dell'indennità di vacanza contrattuale prevista dall'art. 2, comma 6 del CCNL del 9 ottobre 2003.

Art. 34.

Effetti dei nuovi stipendi

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione dell'art. 33 hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul compenso per lavoro straordinario, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e pri-

vilegiato, sull'indennità di anzianità, sul trattamento di fine rapporto, sulle indennità corrisposte in caso di sospensione dal servizio ai sensi dell'art. 16, comma 6 e dell'art. 18, comma 7 del CCNL del 9 ottobre 2003, sull'indennità in caso di decesso di cui all'art. 2122 C.C., sull'indennità sostitutiva del preavviso, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi, compresi i contributi di riscatto.

2. I benefici economici risultanti dall'applicazione dell'art. 33 sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, alle scadenze e negli importi previsti dal medesimo articolo, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza economica del presente contratto. Agli effetti dell'indennità di anzianità, del trattamento di fine rapporto, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché sull'indennità in caso di decesso di cui all'art. 2122 C.C., si considerano solo gli aumenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

3. Resta confermato quanto previsto dall'art. 23, comma 3 del CCNL del 9 ottobre 2003.

4. A decorrere dal 1º gennaio 2007 la percentuale di cui all'art. 6, comma 1 del CCNL 8 maggio 2006 - relativa alla quota di indennità integrativa speciale già conglobata nello stipendio tabellare, utile ai fini del calcolo dell'indennità di anzianità - è elevata al 100%.

Art. 35.

Indennità di ente

1. L'indennità di ente di cui all'art. 4 del CCNL dell'8 maggio 2006 è incrementata degli importi mensili lordi indicati nell'allegata tabella D, con le decorrenze ivi stabilite.

2. Gli importi mensili lordi dell'indennità di ente, risultanti dall'applicazione del comma 1, sono rideterminati nelle misure indicate nella medesima tabella D.

3. Ai sensi dell'art. 4, comma 2 del CCNQ del 29 luglio 1999, a decorrere dal 31 dicembre 2007 l'indennità di ente è inclusa nella base di calcolo utile ai fini del trattamento di fine rapporto, in aggiunta alle voci retributive già previste dal comma 1 del citato art. 4.

4. Per effetto di quanto previsto al comma 3, un importo pari al 6,91% del valore delle indennità di ente effettivamente corrisposte in ciascun anno al personale destinatario della disciplina del trattamento di fine rapporto, è posto annualmente a carico del fondo per i trattamenti accessori di ente di cui all'art. 36, dal 31 dicembre 2007. Conseguentemente, l'ammontare occorrente per il personale che, nel corso di ciascun anno, sarà progressivamente soggetto alla predetta disciplina è prelevato, di anno in anno, dal fondo stesso.

Art. 36.

Integrazione alla disciplina dei fondi per i trattamenti accessori

1. Con decorrenza 31 dicembre 2007 e a valere dal 1º gennaio 2008, al fine di incentivare la produttività dei dipendenti, il fondo per i trattamenti accessori del personale delle aree, determinato ai sensi dell'art. 25, comma 2 del CCNL del 9 ottobre 2003 e dell'art. 5, comma 1 del CCNL del 8 maggio 2006, è incrementato di un importo pari allo 0,10% del monte salari 31 dicembre 2005 relativo al personale destinatario del predetto fondo, da integrare nelle misure e con le modalità indicate nell'art. 38. Per gli enti non destinatari della legge n. 88 del 1989, il predetto incremento, con la medesima decorrenza è pari allo 0,16%.

2. Con decorrenza 31 dicembre 2007 e a valere dal 1º gennaio 2008, per le medesime finalità di cui al comma 1, il fondo per i trattamenti accessori del personale delle qualifiche ad esaurimento, determinato ai sensi dell'art. 25, comma 3 del CCNL del 9 ottobre 2003 e dell'art. 5, comma 2 del CCNL del 8 maggio 2006, è incrementato di un importo pari allo 0,10% del monte salari 31 dicembre 2005 relativo al personale destinatario del predetto fondo, da integrare nelle misure e con le modalità indicate nell'art. 38. Per gli enti non destinatari della legge n. 88 del 1989, il predetto incremento, con la medesima decorrenza, è pari allo 0,16%.

3. Le parti confermano quanto previsto dall'art. 4 comma 1 del CCNL del 14 marzo 2001, in base al quale tutte le decisioni e le iniziative di attuazione del nuovo sistema di classificazione del personale, ad eccezione dei passaggi da un'area all'altra, sono finanziati esclusivamente dalle risorse del fondo per i trattamenti accessori di ente. In tal senso, la contrattazione collettiva integrativa di livello nazionale o di sede unica individua, nell'ambito dello stesso fondo, le risorse da destinare al finanziamento degli sviluppi economici di cui all'art. 12. Dalla data di utilizzo delle risorse per le finalità citate, il fondo viene ridotto delle somme corrispondenti. Dalla data di cessazione dal servizio a qualsiasi titolo o di passaggio di area del dipendente, viene riassegnato al fondo il differenziale tra il livello retributivo posseduto ed il livello iniziale dell'area di appartenenza. Tale previsione opera anche nei confronti del personale a cui siano state conferite mansioni superiori ai sensi dell'art. 9, limitatamente al periodo di conferimento delle stesse.

4. Ai fini della costituzione dei fondi di cui al presente articolo, gli enti tengono conto di quanto previsto dall'art. 35, comma 4.

Art. 37.

Indennità guardaparco

1. A decorrere dal 31 dicembre 2007 e a valere dal 1º gennaio 2008, i valori dell'indennità guardaparco di cui all'art. 31 del CCNL del 14 febbraio 2001 sono rideterminati negli importi mensili lordi di cui all'allegata tabella E.

Art. 38.

Disposizione transitoria di parte economica

1. In attuazione degli impegni assunti nel Protocollo tra Governo e sindacati del 29 maggio 2007, le parti si rincontreranno per la sottoscrizione dell'accordo relativo al riconoscimento dei benefici economici in ordine alla integrazione delle risorse contrattuali per il biennio 2006-2007, non appena verrà approvata la legge finanziaria per l'anno 2008, contenente gli appositi stanziamenti aggiuntivi.

2. Le risorse di cui al comma 1 saranno destinate ad attribuire decorrenza febbraio 2007 all'aumento stipendiale a regime indicato nella tabella B, nonché ad aumentare le quantità complessive delle risorse indicate nell'art. 36, finalizzate ai fondi per i trattamenti accessori per la contrattazione integrativa, in modo da garantirne un ammontare pari allo 0,5% del monte salari al 31 dicembre 2005.

3. In sede di definizione del successivo accordo, le risorse di cui al comma 2 saranno equamente ripartite per perseguire il duplice scopo di finanziare la fase sperimentale prevista dall'art. 25, comma 7 ed integrare il fondo per i trattamenti accessori di ente di cui all'art. 36.

TITOLO VI

NORME FINALI

Art. 39.

Clausola di rinvio

1. Le parti, considerato il ritardo con il quale sono state avviate le trattative rispetto all'inizio del quadriennio 2006-2009 e biennio economico 2006-2007, ritengono prioritario concludere la presente fase negoziale in tempi brevi e, pertanto, concordano di rinviare alla sessione contrattuale prevista dall'art. 38, da attuare non appena verrà approvata la legge finanziaria per il 2008, che integra il presente CCNL, anche la trattazione delle seguenti tematiche:

- definizione dei criteri e delle modalità che regolano i diversi istituti della mobilità del personale, per la parte demandata alla contrattazione collettiva al fine di definire una disciplina nazionale per il passaggio e l'inserimento negli enti del personale trasferito, fatta eccezione per il problema della equiparazione tra i diversi sistemi di classificazione, da affrontare necessariamente in sede di accordo quadro nazionale;

- completamento della disciplina relativa agli incarichi di elevata professionalità di cui al titolo III, capo VI secondo quanto previsto dall'art. 21, al fine della sua applicazione.

Art. 40.

Conferma di discipline precedenti

1. Per quanto non previsto nel presente CCNL restano confermate le disposizioni dei previgenti CCNL nelle parti non disapplicate.

2. A seguito dell'applicazione del nuovo sistema di classificazione di cui al titolo III, tutti i riferimenti dei precedenti CCNL alle «posizioni economiche» o alle «posizioni di sviluppo economico» sono ora da intendersi ai «livelli economici» di cui all'art. 11.

TABELLE CITATE NEL TESTO

Tabella A

Trasposizione nel nuovo sistema di classificazione

Precedente sistema			Nuovo sistema	
Aree	Posizioni economiche e sviluppi economici		Livelli economici	Aree
	C5*	⇨	C5	
	C4	⇨	C4	
C	C3	⇨	C3	C
	C2*	⇨	C2	
	C1	⇨	C1	
	B3*	⇨	B3	
B	B2	⇨	B2	B
	B1	⇨	B1	
	A3*	⇨	A3	
A	A2	⇨	A2	A
	A1	⇨	A1	

* Sviluppo economico.

Nell'Area C è compreso anche il personale ad esaurimento ex art. 15 l. 88/1989

Tabella B [3]

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

	Dal 1.1.2006	Rideterminato dal 1.1.2007 [1]	Rideterminato dal 31.12.2007 [2]
Ispettore Generale r.e.	14,84	68,96	146,77
Direttore Divisione r.e.	13,79	64,08	136,41
C5	12,72	58,60	124,80
C4	11,95	55,02	117,28
C3	10,87	50,14	106,78
C2	10,29	47,42	101,09
C1	9,93	45,87	97,67
B3	9,65	44,54	94,94
B2	9.10	41,76	91,01
B1	8,56	39,76	84,62
A3	8,16	37,83	80,46
A2	8,00	37,10	78,93
A1	7,70	35,80	76,19

[1] Il valore a decorrere dal 1.1.2007 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2006.

[2] Il valore a decorrere dal 31.12.2007 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2007.

[3] Cfr. anche art. 38, c. 2.

Tabella C

Nuova retribuzione tabellare annua

Valori in Euro per 12 mensilità

	Dal 1.1.2006	Dal 1.1.2007	Dal 31.12.2007
Ispettore Generale r.e.	28.641,16	29.290,57	30.224,35
Direttore Divisione r.e.	26.625,08	27.228,58	28.096,52
C5	24.559,44	25.110,08	25.904,42
C4	23.072,65	23.589,45	24.336,59
C3	21 010,90	21.482,16	22.161,81
C2	19 876,89	20.322,44	20.966,44
C1	19 190,33	19.621,54	20.243,16
B3	18.626,50	19.045,16	19.649,97
B2	17.565,79	17.957,78	18.548,72
B1	16.526.48	16.900,91	17.439,22
A3	16.221,18	16.577,17	17.088,78
A2	15.704,35	16.053,54	16.555,51
A1	14 867,21	15.204,35	15.689,08

Tabella D

Incrementi mensili della indennità di ente

Valori in Euro da corrispondere per 12 mensilità

Aree	Indennità mensile al 1 aprile 2005	Incremento dal 31 dicembre 2007	Indennità mensile dal 31 dicembre 2007
C	166,30	5,88	172,18
B	140,30	4,96	145,26
A	103,90	3,67	107,57

Tabella E

Indennità guardaparco

Valori in Euro da corrispondere per 12 mensilità

Livelli economici del personale guardaparco	Indennità mensile dal 31 dicembre 2007
C4	799,70
C3	777,70
C1	703,00
B2	658,50
B1 (con anzianità superiore a 10 anni)	589,40
B1 (con anzianità inferiore a 10 anni)	536,60

Tabella F

Livelli economici per ciascuna Area dal 31.12.07

Retribuzione tabellare: [1]

Aree	Livelli economici				
	1	2	3	4	5
C	20.243,16	20.966,44	22.161,81	24.336,59	25.904,42
B	17.439,22	18.548,72	19.649,97		
A	15.689,08	16.555,51	17.088,78		

[1] Valori in Euro annui per 12 mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità.

Allegato A

DECLARATORIE DELLE AREE

Area A

Appartengono a questa area i lavoratori che svolgono attività di supporto strumentale ai processi produttivi ed ai sistemi di erogazione dei servizi, che non presuppongono conoscenze specifiche e/o qualificazioni professionali, corrispondenti a ruoli ampiamente fungibili.

Conoscenze:

conoscenze di base su natura e ruolo dell'attività istituzionale, sui prodotti/servizi dell'ente e sulle normative interne fondamentali; conoscenze relative a tecniche ordinarie.

Capacità:

capacità di assicurare il necessario supporto al processo produttivo con l'utilizzo di apparecchiature di uso comune e di tecniche ordinarie;

capacità di eseguire con correttezza i compiti affidati;

capacità di soluzione di problematiche di tipo semplice, anche a seguito di imprevisti e anomalie di funzionamento;

capacità di gestire relazioni di tipo semplice, anche con il pubblico.

Requisiti per l'accesso dall'esterno:

assolvimento dell'obbligo scolastico.

Esemplificazione dei profili professionali:

lavoratore che provvede ad attività prevalentemente esecutive o di carattere tecnico-manuale, comportanti anche gravosità o disagio ovvero uso e manutenzione ordinaria di strumenti ed arnesi di lavoro;

lavoratore che assicura il presidio di tecniche ordinarie;

lavoratore addetto ad archivi, anche informatici;

lavoratore addetto alla guida di veicoli ed al trasporto di persone o cose.

Area B

Appartengono a questa area i lavoratori strutturalmente inseriti nel processo produttivo e nei sistemi di erogazione dei servizi, e che ne svolgono fasi e/o fasce di attività, nell'ambito di direttive di massima e di procedure predeterminate, anche attraverso la gestione di strumentazioni tecnologiche. Tale personale è chiamato a valutare nel merito i casi concreti e ad interpretare le istruzioni operative. Risponde inoltre dei risultati nel proprio contesto di lavoro.

Conoscenze:

conoscenze sul contesto di riferimento interno ed esterno, sull'ente e sulla sua organizzazione, sui prodotti/servizi e i relativi sistemi di erogazione, sulle normative interne ed esterne concernenti l'attività dell'ente, sui vincoli da rispettare e sulle attività;

conoscenze tecniche, metodologiche o specialistiche ovvero riferite al contesto socio-tecnico;

conoscenze professionali di base riferite al processo o ai processi di pertinenza e, ove previsto, all'informatica applicata;

conoscenze ed esperienze adeguate alle esigenze di governo delle procedure che caratterizzano il processo produttivo, in sintonia con il complesso dell'ambiente operativo.

Capacità:

capacità di presidiare fasi e/o fasce di attività del processo, sia in ruoli di front-office che di back-office, attraverso l'utilizzo di tecniche e metodi di lavoro mediamente complessi, ivi comprese tecnologie informatiche e telematiche specifiche applicate al proprio contesto di lavoro;

capacità di operare per il raggiungimento degli obiettivi prefissati, attraverso un apporto qualitativamente differenziato, orientando il contributo professionale ai risultati complessivi del gruppo ed alla soddisfazione degli utenti;

capacità di soluzione di problemi di media complessità, con ampiezza di soluzioni possibili;

capacità di gestire relazioni di media complessità, ivi comprese le relazioni dirette con l'utenza;

Requisiti per l'accesso dall'esterno:

diploma di istruzione secondaria di secondo grado ed eventuali titoli professionali o abilitazioni per lo svolgimento delle attività affidate.

Requisiti per l'accesso dall'Area A:

possesso dei requisiti richiesti per l'accesso dall'esterno o, in alternativa, titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno all'Area A, accompagnato da 4 anni di esperienza professionale in A.

Esemplificazione dei profili professionali:

lavoratore che, nel proprio ambito professionale, esegue tutte le attività lavorative connesse all'area di attività cui è adibito, intervenendo nelle diverse fasi dei processi presidiate e nella gestione di relazioni dirette con l'utenza, nell'ambito delle proprie competenze;

lavoratore che, anche in collaborazione con altri addetti, svolge attività istruttoria nel campo amministrativo, tecnico e contabile, nel rispetto di procedure e di norme interne o esterne.

Area C

Appartengono a questa area i lavoratori strutturalmente inseriti nei processi produttivi e nei sistemi di erogazione dei servizi, che assicurano il presidio di importanti e diversi processi, ai fini del raggiungimento degli obiettivi stabiliti, assicurando la qualità dei servizi e dei risultati, la circolarità delle comunicazioni, l'integrazione/facilitazione dei processi, la consulenza specialistica, l'ottimizzazione delle risorse affidate, anche attraverso la responsabilità diretta di moduli e strutture organizzative. Essi esplicano, ad esempio, funzioni specialistiche informatiche, tecniche, di vigilanza ispettiva e di collaborazione sanitaria.

Conoscenze:

elevate conoscenze del ruolo dell'ente e del suo posizionamento in relazione al contesto di riferimento;

elevate conoscenze delle normative, delle regole, delle tecniche e dei principi organizzativi richiesti per la gestione dell'ente e di suoi settori specifici, nonché dei vincoli esterni da rispettare;

elevate conoscenze dei princìpi e modalità di funzionamento di sistemi organizzativi, anche riferite a settori che richiedono l'utilizzo di tecnologie informatiche e di comunicazione mediante reti;

elevate conoscenze delle tecniche organizzative, dei sistemi gestionali, dei sistemi di gestione della qualità, delle tecniche di gestione dei gruppi e dei collaboratori.

Capacità:

capacità di assumere responsabilità di produzione di risultato, relativamente agli obiettivi assegnati;

capacità di gestire i processi presidiati sulla base di una visione globale degli stessi e della struttura organizzativa di appartenenza;

capacità di soluzione di problemi ad elevata complessità, basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili;

capacità decisionali in situazioni di complessità, orientando il proprio contributo professionale alla ottimizzazione del sistema, al monitoraggio sistematico dei risultati e della qualità, alla circolarità delle informazioni, alla gestione, integrazione e facilitazione di processo;

capacità di gestire i processi presidiati in funzione dei bisogni degli utenti;

capacità di gestire il cambiamento organizzativo, anche a seguito di innovazioni di prodotto, servizio o processo;

capacità di gestire relazioni organizzative interne di natura negoziale e complessa, anche tra strutture organizzative diverse da quella di appartenenza, relazioni esterne con altri enti o istituzioni, di tipo diretto anche con rappresentanza istituzionale, relazioni complesse con gli utenti di natura diretta e relazioni negoziali;

capacità di cooperazione e integrazione operativa e funzionale;

capacità di gestire gruppi di lavoro, anche interfunzionali, guidando e motivando gli appartenenti al gruppo;

capacità di dirigere e gestire moduli e strutture organizzative.

Requisiti per l'accesso dall'esterno:

requisito di base: diploma di laurea.

Requisiti per l'accesso dall'Area B:

possesso dei requisiti richiesti per l'accesso dall'esterno o, in alternativa, titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno all'Area B, accompagnato da 5 anni di esperienza professionale in B.

Esemplificazione dei profili professionali:

lavoratore che assicura la gestione, la integrazione e facilitazione di processi complessi, in funzione di risultati finali e complessivi, riferiti all'utenza o agli impatti esterni;

lavoratore che opera nel settore delle tecnologie informatiche e di comunicazione, curando l'analisi complessiva delle procedure e delle reti ed assicurando il coordinamento e la gestione di gruppi di progettazione informatica;

lavoratore che svolge attività di istruttoria e preparazione di decisioni amministrative ad elevata complessità, riguardanti una pluralità di processi, assicurando la predisposizione di atti e documenti di tipo tecnico o amministrativo, comportanti un significativo grado di complessità, nonché attività di analisi, studio e ricerca con riferimento al settore di competenza.

Dichiarazione congiunta n. 1

In relazione al personale degli enti previdenziali addetto ai servizi di portierato o di custodia e vigilanza di cui all'art. 43, comma 19 della legge n. 388/2000, già destinatari del precedente CCNL in conformità a quanto previsto dalla dichiarazione congiunta n. 2 del CCNL del 9 ottobre 2003, le parti, anche a seguito delle iniziative assunte dagli enti in coerenza con i contenuti della richiamata dichiarazione congiunta, sono concordi nel ritenere che gli enti debbano assumere ulteriori iniziative necessarie per il pieno inserimento del suddetto personale nei propri organici, ai fini della loro più efficace partecipazione ai processi lavorativi e produttivi. Tali iniziative dovranno altresì essere supportate da adeguati progetti formativi e di sviluppo, secondo le previsioni di cui al titolo IV, capo II.

Dichiarazione congiunta n. 2

In relazione al personale transitato negli enti a seguito di processi di mobilità, le parti, anche in relazione al rinvio di cui all'art. 39, ribadiscono la necessità di garantire uniformità di comportamenti tra gli enti nelle scelte relative alla collocazione del personale transitato. A tal fine, in attesa di affrontare la questione nella successiva sessione negoziale di cui all'art. 39, si danno atto della necessità di individuare congiuntamente le più opportune soluzioni.

Dichiarazione congiunta n. 3

Le parti condividono l'esigenza di dare impulso al telelavoro, quale forma moderna e flessibile di erogazione della prestazione lavorativa, in grado di contribuire allo sviluppo organizzativo degli enti ed alla soluzione di problemi più generali del contesto socio-economico. A tal fine, concordano sulla necessità che gli enti assumano concrete iniziative per l'avvio o l'estensione dei progetti di telelavoro, in applicazione della disciplina di cui all'art. 34 del CCNL del 14 febbraio 2001.

Dichiarazione congiunta n. 4

Le parti confermano che i criteri per la concessione dei benefici assistenziali e sociali, ivi compresi i prestiti al personale, è materia integralmente rimessa alla contrattazione integrativa di ciascun ente.

Dichiarazione congiunta n. 5

In relazione al codice disciplinare di cui all'art. 16 del CCNL 9 ottobre 2003 ed alle integrazioni allo stesso codice previste dall'art. 29, comma 2, resta inteso che i comportamenti sanzionati, qualora integrino fattispecie di reati accertati in via definitiva, comportano le più gravi sanzioni di cui ai commi 7 e 8 del citato art. 16. Con riferimento all'art. 16, comma 8, lettera *b)* del CCNL 9 ottobre 2003, le parti sono inoltre concordi nel ritenere che le fattispecie ivi previste vadano riferite tanto a reati che attengono al rapporto di lavoro quanto a reati che non attengono al rapporto di lavoro.

Dichiarazione congiunta n. 6

Entro l'avvio della sessione negoziale di cui all'art. 39, le parti procederanno ad una verifica puntuale delle disapplicazioni concernenti le clausole incompatibili dei precedenti CCNL.

Dichiarazione congiunta n. 7

Le parti concordano nel ritenere che la disciplina di cui all'art. 35, commi 3 e 4 si applica ai soli lavoratori dipendenti dagli enti destinatari delle disposizioni in materia di trattamento di fine rapporto di cui al CCNQ del 29 luglio 1999.

07A08586

AUGUSTA IANNINI, *direttore* Gabriele Iuzzolino, *redattore*

(G703190/1) Roma, 2007 - Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato S.p.A. - S.

ISTITUTO POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO

LIBRERIE CONCESSIONARIE PRESSO LE QUALI È IN VENDITA LA GAZZETTA UFFICIALE

cap	località	libreria	indirizzo	pref.	tel.	fax
00041	**ALBANO LAZIALE (RM)**	LIBRERIA CARACUZZO	Corso Matteotti, 201	06	9320073	93260286
60121	**ANCONA**	LIBRERIA FOGOLA	Piazza Cavour, 4-5-6	071	2074606	2060205
81031	**AVERSA (CE)**	LIBRERIA CLA.ROS	Via L. Da Vinci, 18	081	8902431	8902431
70124	**BARI**	CARTOLIBRERIA QUINTILIANO	Via Arcidiacono Giovanni, 9	080	5042665	5610818
70121	**BARI**	LIBRERIA EGAFNET.IT	Via Crisanzio, 16	080	5212142	5243613
13900	**BIELLA**	LIBRERIA GIOVANNACCI	Via Italia, 14	015	2522313	34983
40132	**BOLOGNA**	LIBRERIA GIURIDICA EDINFORM	Via Ercole Nani, 2/A	051	4218740	4210565
40124	**BOLOGNA**	LIBRERIA GIURIDICA - LE NOVITÀ DEL DIRITTO	Via delle Tovaglie, 35/A	051	3399048	3394340
21052	**BUSTO ARSIZIO (VA)**	CARTOLIBRERIA CENTRALE BORAGNO	Via Milano, 4	0331	626752	626752
91022	**CASTELVETRANO (TP)**	CARTOLIBRERIA MAROTTA & CALIA	Via Q. Sella, 106/108	0924	45714	45714
95128	**CATANIA**	CARTOLIBRERIA LEGISLATIVA S.G.C. ESSEGICI	Via F. Riso, 56/60	095	430590	508529
88100	**CATANZARO**	LIBRERIA NISTICÒ	Via A. Daniele, 27	0961	725811	725811
66100	**CHIETI**	LIBRERIA PIROLA MAGGIOLI	Via Asinio Herio, 21	0871	330261	322070
22100	**COMO**	LIBRERIA GIURIDICA BERNASCONI - DECA	Via Mentana, 15	031	262324	262324
87100	**COSENZA**	LIBRERIA DOMUS	Via Monte Santo, 70/A	0984	23110	23110
50129	**FIRENZE**	LIBRERIA PIROLA già ETRURIA	Via Cavour 44-46/R	055	2396320	288909
71100	**FOGGIA**	LIBRERIA PATIERNO	Via Dante, 21	0881	722064	722064
16121	**GENOVA**	LIBRERIA GIURIDICA	Galleria E. Martino, 9	010	565178	5705693
95014	**GIARRE (CT)**	LIBRERIA LA SEÑORITA	Via Trieste angolo Corso Europa	095	7799877	7799877
73100	**LECCE**	LIBRERIA LECCE SPAZIO VIVO	Via Palmieri, 30	0832	241131	303057
74015	**MARTINA FRANCA (TA)**	TUTTOUFFICIO	Via C. Battisti, 14/20	080	4839784	4839785
98122	**MESSINA**	LIBRERIA PIROLA MESSINA	Corso Cavour, 55	090	710487	662174
20100	**MILANO**	LIBRERIA CONCESSIONARIA I.P.Z.S.	Galleria Vitt. Emanuele II, 11/15	02	865236	863684

Segue: **LIBRERIE CONCESSIONARIE PRESSO LE QUALI È IN VENDITA LA GAZZETTA UFFICIALE**

cap	località	libreria	indirizzo	pref.	tel.	fax
80134	**NAPOLI**	LIBRERIA LEGISLATIVA MAJOLO	Via Tommaso Caravita, 30	081	5800765	5521954
28100	**NOVARA**	EDIZIONI PIROLA E MODULISTICA	Via Costa, 32/34	0321	626764	626764
90138	**PALERMO**	LA LIBRERIA DEL TRIBUNALE	P.za V.E. Orlando, 44/45	091	6118225	552172
90138	**PALERMO**	LIBRERIA S.F. FLACCOVIO	Piazza E. Orlando, 15/19	091	334323	6112750
90145	**PALERMO**	LA LIBRERIA COMMISSIONARIA	Via S. Gregorietti, 6	091	6859904	6859904
90133	**PALERMO**	LIBRERIA FORENSE	Via Maqueda, 185	091	6168475	6177342
43100	**PARMA**	LIBRERIA MAIOLI	Via Farini, 34/D	0521	286226	284922
06087	**PERUGIA**	CALZETTI & MARIUCCI	Via della Valtiera, 229	075	5997736	5990120
29100	**PIACENZA**	NUOVA TIPOGRAFIA DEL MAINO	Via Quattro Novembre, 160	0523	452342	461203
59100	**PRATO**	LIBRERIA CARTOLERIA GORI	Via Ricasoli, 26	0574	22061	610353
00192	**ROMA**	LIBRERIA DE MIRANDA	Viale G. Cesare, 51/E/F/G	06	3213303	3216695
00187	**ROMA**	LIBRERIA GODEL	Via Poli, 46	06	6798716	6790331
00187	**ROMA**	STAMPERIA REALE DI ROMA	Via Due Macelli, 12	06	6793268	69940034
63039	**SAN BENEDETTO D/T (AP)**	LIBRERIA LA BIBLIOFILA	Via Ugo Bassi, 38	0735	587513	576134
10122	**TORINO**	LIBRERIA GIURIDICA	Via S. Agostino, 8	011	4367076	4367076
36100	**VICENZA**	LIBRERIA GALLA 1880	Viale Roma, 14	0444	225225	225238

MODALITÀ PER LA VENDITA

La «Gazzetta Ufficiale» e tutte le altre pubblicazioni dell'Istituto sono in vendita al pubblico:

- **— presso l'Agenzia dell'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato S.p.A. in ROMA, piazza G. Verdi, 10 - ☎ 06 85082147;**
- **— presso le librerie concessionarie indicate (elenco consultabile sul sito www.ipzs.it)**

L'Istituto conserva per la vendita le Gazzette degli ultimi 4 anni fino ad esaurimento. Le richieste per corrispondenza potranno essere inviate a:

Funzione Editoria - U.O. DISTRIBUZIONE
Attività Librerie concessionarie, Vendita diretta e Abbonamenti a periodici
Piazza Verdi 10, 00198 Roma
fax: 06-8508-4117
e-mail: editoriale@ipzs.it

avendo cura di specificare nell'ordine, oltre al fascicolo di GU richiesto, l'indirizzo di spedizione e di fatturazione (se diverso) ed indicando il codice fiscale per i privati. L'importo della fornitura, maggiorato di un contributo per le spese di spedizione, sarà versato in contanti alla ricezione.

Le inserzioni, come da norme riportate nella testata della parte seconda, si ricevono con pagamento anticipato, presso le agenzie in Roma e presso le librerie concessionarie.

Per informazioni, prenotazioni o reclami attinenti agli abbonamenti oppure alla vendita della *Gazzetta Ufficiale* bisogna rivolgersi direttamente all'Amministrazione, presso l'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato - Piazza G. Verdi, 10 - 00100 ROMA

Gazzetta Ufficiale Abbonamenti	Vendite	Ufficio inserzioni	Numero verde
☎ 800-864035 - Fax 06-85082520	☎ 800-864035 - Fax 06-85084117	☎ 800-864035 - Fax 06-85082242	☎ 800-864035

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

CANONI DI ABBONAMENTO ANNO 2008 (salvo conguaglio) (*)

GAZZETTA UFFICIALE - PARTE I (legislativa)

			CANONE DI ABBONAMENTO	
Tipo A	Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi tutti i supplementi ordinari:			
	(di cui spese di spedizione € 257,04)	- annuale	€	**438,00**
	(di cui spese di spedizione € 128,52)	- semestrale	€	**239,00**
Tipo A1	Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi i soli supplementi ordinari contenenti i provvedimenti legislativi:			
	(di cui spese di spedizione € 132,57)	- annuale	€	**309,00**
	(di cui spese di spedizione € 66,28)	- semestrale	€	**167,00**
Tipo B	Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata agli atti dei giudizi davanti alla Corte Costituzionale:			
	(di cui spese di spedizione € 19,29)	- annuale	€	**68,00**
	(di cui spese di spedizione € 9,64)	- semestrale	€	**43,00**
Tipo C	Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata agli atti della CE:			
	(di cui spese di spedizione € 41,27)	- annuale	€	**168,00**
	(di cui spese di spedizione € 20,63)	- semestrale	€	**91,00**
Tipo D	Abbonamento ai fascicoli della serie destinata alle leggi e regolamenti regionali:			
	(di cui spese di spedizione € 15,31)	- annuale	€	**65,00**
	(di cui spese di spedizione € 7,65)	- semestrale	€	**40,00**
Tipo E	Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata ai concorsi indetti dallo Stato e dalle altre pubbliche amministrazioni:			
	(di cui spese di spedizione € 50,02)	- annuale	€	**167,00**
	(di cui spese di spedizione € 25,01)	- semestrale	€	**90,00**
Tipo F	Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi tutti i supplementi ordinari, ed ai fascicoli delle quattro serie speciali:			
	(di cui spese di spedizione € 383,93)	- annuale	€	**819,00**
	(di cui spese di spedizione € 191,46)	- semestrale	€	**431,00**
Tipo F1	Abbonamento ai fascicoli della serie generale inclusi i supplementi ordinari con i provvedimenti legislativi e ai fascicoli delle quattro serie speciali:			
	(di cui spese di spedizione € 264,45)	- annuale	€	**682,00**
	(di cui spese di spedizione € 132,22)	- semestrale	€	**357,00**

N.B.: L'abbonamento alla GURI tipo A, A1, F, F1 comprende gli indici mensili
Integrando con la somma di € 80,00 il versamento relativo al tipo di abbonamento alla *Gazzetta Ufficiale* - parte prima - prescelto, si riceverà anche l'**Indice Repertorio Annuale Cronologico per materie anno 2008.**

CONTO RIASSUNTIVO DEL TESORO

Abbonamento annuo (incluse spese di spedizione) € **56,00**

PREZZI DI VENDITA A FASCICOLI
(Oltre le spese di spedizione)

Prezzi di vendita:		
serie generale	€	1,00
serie speciali (escluso concorsi), ogni 16 pagine o frazione	€	1,00
fascicolo serie speciale, *concorsi*, prezzo unico	€	1,50
supplementi (ordinari e straordinari), ogni 16 pagine o frazione	€	1,00
fascicolo Bollettino Estrazioni, ogni 16 pagine o frazione	€	1,00
fascicolo Conto Riassuntivo del Tesoro, prezzo unico	€	6,00

I.V.A. 4% a carico dell'Editore

5ª SERIE SPECIALE - CONTRATTI ED APPALTI

(di cui spese di spedizione € 127,00)	- annuale	€	**295,00**
(di cui spese di spedizione € 73,00)	- semestrale	€	**162,00**

GAZZETTA UFFICIALE - PARTE II

(di cui spese di spedizione € 39,40)	- annuale	€	**85,00**
(di cui spese di spedizione € 20,60)	- semestrale	€	**53,00**

Prezzo di vendita di un fascicolo, ogni 16 pagine o frazione (oltre le spese di spedizione) € 1,00
I.V.A. 20% inclusa

RACCOLTA UFFICIALE DEGLI ATTI NORMATIVI

Abbonamento annuo	€	**190,00**
Abbonamento annuo per regioni, province e comuni - SCONTO 5%	€	**180,50**
Volume separato (oltre le spese di spedizione)	€	18,00

I.V.A. 4% a carico dell'Editore

Per l'estero i prezzi di vendita, in abbonamento ed a fascicoli separati, anche per le annate arretrate, compresi i fascicoli dei supplementi ordinari e straordinari, devono intendersi raddoppiati. Per il territorio nazionale i prezzi di vendita dei fascicoli separati, compresi i supplementi ordinari e straordinari, relativi ad anni precedenti, devono intendersi raddoppiati. Per intere annate è raddoppiato il prezzo dell'abbonamento in corso. Le spese di spedizione relative alle richieste di invio per corrispondenza di singoli fascicoli, vengono stabilite, di volta in volta, in base alle copie richieste.

N.B. - Gli abbonamenti annui decorrono dal 1° gennaio al 31 dicembre, i semestrali dal 1° gennaio al 30 giugno e dal 1° luglio al 31 dicembre.

RESTANO CONFERMATI GLI SCONTI IN USO APPLICATI AI SOLI COSTI DI ABBONAMENTO

ABBONAMENTI UFFICI STATALI
Resta confermata la riduzione del 52% applicata sul solo costo di abbonamento

* tariffe postali di cui al Decreto 13 novembre 2002 (G.U. n. 289/2002) e D.P.C.M. 27 novembre 2002 n. 294 (G.U. 1/2003) per soggetti iscritti al R.O.C.